НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

ДАЙДЖЕСТ

практики ЄСПЛ щодо питань дискримінації на роботі

МАТЕРІАЛ ПІДГОТУВАЛА
ГОЛОВА КОМІТЕТУ НААУ
З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА
ВІКТОРІЯ ПОЛІЩУК

РІШЕННЯ ЄСПЛ У СПРАВІ "ЮРЧИЧ ПРОТИ ХОРВАТІЇ" (JURČIĆ V. CROATIA) (ЗАЯВА №54711/15) ВІД 04.05.2021

Відмова вагітній жінці у працевлаштуванні або наданні пільг, пов'язаних з працевлаштуванням, через її вагітність становить пряму дискримінацію за ознакою статі, яка не може бути виправдана фінансовими інтересами держави.

Обставини справи. Заявниця працювала з невеликими перервами з 1993 року. Її остання відповідна робота тривала з 19 серпня 2006 року до 31 жовтня 2009 року. З 1 листопада 2009 року вона є безробітною.

17 листопада 2009 року заявниця пройшла процедуру екстракорпорального запліднення. Лікуючий лікар порекомендував їй відпочити (mirovanje).

27 листопада 2009 року заявниця уклала трудовий договір з компанією N (далі – компанія), головний офіс якої розташований поблизу м. Спліт, приблизно за 360 км від місця проживання заявниці. Відповідно до договору заявник мав розпочати роботу на повний робочий день для виконання адміністративних завдань у Спліті з цієї дати за щомісячну заробітну плату в розмірі 4400 хорватських кун (приблизно 600 євро).

11 грудня 2009 року заявниця подала заяву про реєстрацію її в системі обов'язкового медичного страхування до Хорватського фонду медичного страхування (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje – Фонд), і її було зареєстровано як застраховану особу.

14 грудня 2009 року заявницю почало нудити. Її лікар встановив, що екстракорпоральне запліднення пройшло успішно, і що заявниця потребує відпочинку через ускладнення, пов'язані з вагітністю. У зв'язку із цим було призначено період лікарняного. 17 грудня 2009 року ультразвукове дослідження підтвердило, що заявниця була вагітна двійнею.

28 грудня 2009 року заявниця подала заяву про виплату компенсації за втрату заробітної плати під час перебування на лікарняному у зв'язку з ускладненнями, пов'язаними з вагітністю.

5 січня 2010 року відповідне відділення Фонду за власною ініціативою розпочало перевірку стану медичного страхування заявниці. 16 лютого 2010 року Фонд поновив розгляд справи щодо медичного страхування заявниці та відхилив її заяву про реєстрацію як застрахованої особи, а також її вимогу про компенсацію втрати заробітної плати у зв'язку з перебуванням на лікарняному у зв'язку з ускладненнями, пов'язаними з вагітністю.

Своє рішення він обґрунтував висновком власного експерта, згідно з яким, коли заявниця приступила до роботи в компанії 27 листопада 2009 року, вона була непридатна до роботи за станом здоров'я, оскільки за десять днів до цього пройшла процедуру екстракорпорального запліднення. Тому було визнано, що її працевлаштування було фіктивним і мало на меті виключно отримання матеріальних переваг, пов'язаних зі статусом працевлаштованої особи, включаючи компенсацію за втрату заробітної плати за час її відсутності на роботі через ускладнення, пов'язані з вагітністю.

Заявниця оскаржила це рішення в Центральному управлінні Хорватського фонду медичного страхування (далі – Центральне управління). Вона стверджувала, що після процедури екстракорпорального запліднення вона почувалася добре і що не могла знати, чи буде імплантація успішною.

Відповідно до експертного висновку спеціаліста з гінекології та акушерства від 3 березня 2010 року, наданого заявницею, на дату, коли заявниця вийшла на роботу в компанію, вона була здоровою та очікувала на результати екстракорпорального запліднення. Експерт також підкреслив, що ні заявниця, ні її гінеколог не могли знати заздалегідь, чи буде екстракорпоральне запліднення успішним і як розвиватиметься вагітність.

Після розгляду скарги заявниці Центральний офіс провів додаткову оцінку обставин працевлаштування заявниці та її стану здоров'я. Згідно з інформацією, отриманою від роботодавця, заявниця повинна була працювати в штаб-квартирі компанії в Спліті, але частину своїх завдань вона могла виконувати дистанційно з дому. Роботодавець підтвердив, що її посада в компанії вимагала поїздок по Хорватії та за її межі.

На підставі наведених вище доказів 30 березня 2010 року Центральне управління відхилило скаргу заявниці, постановивши, що хоча вагітність сама собою не може бути причиною для відмови у працевлаштуванні, конкретні обставини справи заявниці свідчать про те, що її працевлаштування можна вважати фіктивним і спрямованим виключно на отримання компенсації за втрату заробітної плати, яка надається працюючим особам.

Заявниця оскаржила це рішення до Вищого адміністративного суду (Visoki upravni sud Republike Hrvatske), стверджуючи, зокрема, що вона зазнала дискримінації як жінка, яка пройшла процедуру екстракорпорального запліднення. Заявниця прямо посилалася на Закон про запобігання дискримінації та Конвенцію. Вона також пояснила, що планувала переїхати ближче до Спліту, де був зареєстрований її чоловік, і що більшість інших співробітників компанії проживали в інших місцях, оскільки характер роботи компанії був сумісний з дистанційною роботою, яку вона сама виконувала.

5 грудня 2012 року Вищий адміністративний суд відхилив адміністративний позов заявниці, підтримавши аргументацію адміністративних органів. Він підкреслив, що у зв'язку з проведенням 27 листопада 2009 року екстракорпорального запліднення заявниця не могла працювати на роботі.

Потім заявниця подала конституційну скаргу до Конституційного суду (Ustavni sud Republike Hrvatske), повторивши свої попередні аргументи і стверджуючи, що вона зазнала дискримінації.

Також заявниця поскаржилася до Омбудсмена з питань гендерної рівності (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova). 18 грудня 2010 року Омбудсмен повідомила заявниці, що винесла Фонду попередження про те, що його рішення у справі заявниці порушило заборону менш сприятливого ставлення на підставі вагітності, і що це становить дискримінацію за ознакою статі. Омбудсмен підкреслила, що інтерпретація ситуації заявниці відповідними органами ґрунтувалася на передумові, що кожна жінка, яка пройшла процедуру екстракорпорального запліднення, повинна вважатися фізично непридатною для працевлаштування, і що жінку, яка пройшла процедуру екстракорпорального запліднення або є вагітною, насправді не зможе прийняти на роботу жоден роботодавець. Вона також рекомендувала Фонду відмовитися від тлумачення відповідних інструкцій у подібних випадках, згідно з яким жінка, яка проходить процедуру екстракорпорального запліднення або іншим чином може завагітніти з високим ризиком, є непридатною до виконання будь-якої роботи.

22 квітня 2015 року Конституційний Суд відхилив конституційну скаргу заявниці як необґрунтовану, підтримавши висновки адміністративних органів і Вищого адміністративного суду.

Окрім того, згідно з інформацією, наданою Фондом, трудові відносини заявника з підприємством були припинені з 13 грудня 2009 року.

Обґрунтування ЄСПЛ. Суд відзначає висновок органів влади про те, що заявниця була непрацездатною в день укладення трудового договору, оскільки її лікар рекомендував їй відпочинок після екстракорпорального запліднення за десять днів до цього. Зокрема, органи влади посилалися на той факт, що заявниця повинна була працювати в головному офісі роботодавця, розташованому за 350 км від місця її проживання, і що поїздка в її стані могла зменшити її шанси на сприятливий результат запліднення (див. пункти 16 і 19 вище). У зв'язку із цим Суд вважає, що захист, який надається жінці під час вагітності, не може залежати від того, чи є її присутність на роботі під час материнства необхідною для виконання посадових обов'язків, або від того, що вона тимчасово не може виконувати роботу, для якої її було найнято. Крім того, Суд вважає, що запровадження заходів захисту материнства є необхідним для дотримання принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості.

Суд зазначає, що, вирішуючи справу заявниці, національні органи обмежилися висновком про те, що у зв'язку з екстракорпоральним заплідненням вона за станом здоров'я була непридатна до роботи, а це означає, що вона повинна була утриматися від неї до підтвердження її вагітності. Суд зазначає, що цей висновок прямо суперечив як національному, так і міжнародному праву. Крім того, це було рівнозначно відмові заявниці від пошуку роботи через можливу вагітність.

Наведених вище міркувань достатньо для того, щоб Суд дійшов висновку, що заявниця зазнала дискримінації за ознакою статі.

Суд вважає, що вимога до жінки надати інформацію про її можливу вагітність або планування вагітності або зобов'язання повідомити про такий факт під час прийому на роботу також становитиме пряму дискримінацію за ознакою статі.

Крім того, якби органи влади мали будь-які докази шахрайства або докази того, що трудові відносини заявниці були недійсними, ніщо не заважало їм порушити відповідне провадження у зв'язку із цим.

На думку Суду, гендерні стереотипи такого роду є серйозною перешкодою для досягнення реальної та суттєвої гендерної рівності.

Підсумовуючи, Суд повторює, що відмова вагітній жінці у працевлаштуванні або наданні пільг, пов'язаних з працевлаштуванням, через її вагітність становить пряму дискримінацію за ознакою статі, яка не може бути виправдана фінансовими інтересами держави.

Детальніше з текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:

https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22tabview%22:[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-207633%22]}.

РІШЕННЯ ЄСПЛ У СПРАВІ "КОСТЕСЬКИЙ ПРОТИ КОЛИШНЬОЇ ЮГОСЛАВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ МАКЕДОНІЯ" (KOSTESKI V. THE FORMER YUGOSLAV REPUBLIC OF MACEDONIA) (ЗАЯВА №55170/00) ВІД 13.04.2006

Заявник вимагав здійснення прав, пов'язаних зі свободою віросповідання, але не надав жодних доказів щодо своїх переконань і відмовився це зробити.

Обставини справи. 29 січня 1998 року заявник не з'явився на роботі в "Електричній компанії Македонії", державному комунальному підприємстві, незважаючи на вказівку свого керівника, згідно з якою жодному працівникові не дозволялося брати вихідні дні протягом тижня через велике навантаження. Заявник виправдовував свою відсутність тим, що він святкував мусульманське релігійне свято, яке згідно з Конституцією та відповідним законом є державним святом для громадян мусульманської віри.

3 лютого 1998 року дисциплінарний комітет підприємства встановив, що заявник порушив дисциплінарні правила і був відсутній на роботі без дозволу. Комітет вирішив не звільняти заявника, але оштрафував його, зменшивши заробітну плату на 15 % протягом трьох місяців.

12 лютого 1998 року заявник подав скаргу до комісії другої інстанції, стверджуючи, що існувало рішення Міністерства праці та соціальної політики про те, що 29 січня 1998 року було державним святом для громадян мусульманського віросповідання. Як член цієї релігійної громади, він повідомив свого керівника про свою відсутність напередодні.

27 лютого 1998 року комісія другої інстанції залишила в силі рішення від 3 лютого 1998 року на тій підставі, що заявник порушив наказ від 26 січня 1998 року, згідно з яким жодному працівникові не дозволялося брати вихідні дні через велике робоче навантаження.

1 квітня 1998 року заявник звернувся до Бітольського міського суду зі скаргою, стверджуючи, що були порушені його права, викладені у статтях 9 і 19 Конституції. Зокрема, його було оштрафовано лише за те, що він святкував мусульманське релігійне свято і не вийшов у цей день на роботу відповідно до рішення Міністерства праці та соціальної політики, згідно з яким 29 січня 1998 року було державним святом для громадян мусульманського віросповідання.

24 березня 1999 року Білопільський міський суд відхилив апеляційну скаргу заявника на тій підставі, що він не надав жодних доказів на підтвердження того, що він дійсно сповідує мусульманську віру.

14 червня 1999 року Апеляційний суд м. Бітола відхилив наступну апеляцію заявника.

Він зазначив, що це правда, що релігійні переконання є внутрішньою справою кожної людини.

Однак у цій справі необхідно було встановити, чи була виправданою відсутність заявника на роботі. Тому важливо було встановити релігійну приналежність заявника. Суд нижчої інстанції мав рацію, відхиливши скаргу заявника, оскільки заявник не довів, що він був мусульманином, оскільки він також святкував християнські релігійні свята.

II. Провадження щодо відсутності заявника на роботі 7 квітня 1998 року

14 квітня 1998 року заявника було знову оштрафовано за те, що він не з'явився на роботі 7 квітня 1998 року під час святкування іншого мусульманського релігійного свята – Байраму. Штраф становив 15 % його місячної заробітної плати за шість місяців.

8 травня 1998 року скарга заявника була відхилена комісією другої інстанції.

Заявник скаржився до Бітольського міського суду на те, що електроенергетична компанія позбавила його права на додаткову оплачувану державну відпустку для мусульманських громадян, хоча він заявив перед комісією другої інстанції, що є мусульманином.

27 травня 1999 року Білопільський міський суд відхилив апеляційну скаргу заявника. Суд зазначив, що згідно з відповідним законом особи мусульманського віросповідання мають право на оплачувані релігійні свята. Однак заявник не надав жодних доказів на підтвердження своєї заяви про те, що він є мусульманином. Він ніколи не був відсутній на роботі під час мусульманських релігійних свят до 29 січня 1998 року. Навпаки, він святкував християнські релігійні свята, його батьки були християнами, а його спосіб життя і харчування свідчили про те, що він був християнином. З його трудового договору і страховки випливало, що він був зареєстрований як македонець без будь-якої згадки про те, що він мусульманин. Суд постановив, що заявник був самопроголошеним мусульманином, щоб виправдати свою відсутність на роботі.

18 листопада 1999 року заявник поскаржився до Конституційного Суду на те, що через дисциплінарні стягнення та судові рішення він зазнав дискримінації за свої релігійні переконання.

Конституційний Суд розглянув скаргу заявника щодо рішення Бітольського апеляційного суду від 27 вересня 1999 року.

Він зазначив, що заявник вимагав здійснення прав, пов'язаних зі свободою віросповідання, але не надав жодних доказів щодо своїх переконань і відмовився це зробити. Суд дійшов висновку, що заявник не зазнав дискримінації на підставі своїх релігійних переконань.

Обґрунтування ЄСПЛ. У цій справі, незважаючи на відсутність права як такого за статтею 9 на звільнення від роботи на певні релігійні свята, Суд зазначає, що рішення судів щодо оскарження заявником накладеного на нього дисциплінарного стягнення містили висновки, які стосувалися очевидної істинності його переконань. Цього, на думку Суду, достатньо для того, щоб скарги заявника підпадали під дію статті 9.

Однак, оскільки заявник стверджує, що він є єдиною особою мусульманського віросповідання, від якої вимагали довести свою приналежність до цієї релігії, Суд вважає, що будь-яка різниця у поводженні, що виникла внаслідок цього, може вважатися такою, що має об'єктивне та розумне обґрунтування. Заявник претендував на привілей або звільнення, на яке він не мав права, якщо він не був членом відповідної віри та за обставин, які, ймовірно, викликали сумніви щодо його права на це. Як було встановлено вище за статтею 9, не було необґрунтованою або непропорційною вимогою вимагати від нього певного рівня обґрунтування своєї вимоги.

За цих обставин Суд доходить висновку, що не було порушення статті 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 9.

Детальніше з текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:

https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22tabview%22:[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-73342%22]}.

РІШЕННЯ ЄСПЛ У СПРАВІ "ОБАСА ПРОТИ СПОЛУЧЕНОГО КОРОЛІВСТВА" (OBASA V. THE UNITED KINGDOM) (ЗАЯВА №50034/99) ВІД 16.04.2003

Розгляд вимог про наявність чи відсутність дискримінації на роботі має відбуватися з дотриманням розумних строків.

Обставини справи. Заявниця, Олубукунола Обаса, є громадянкою Сполученого Королівства, яка народилася в 1961 році і проживає у Веллінгборо.

Заявниця почала працювати соціальним працівником у лондонському районі Іслінгтон ("Рада") 4 вересня 1989 року. У квітні 1991 року вона подала офіційну скаргу головному офіцеру з питань рівних можливостей Ради, стверджуючи, серед іншого, про утиски та відмову у підвищенні на посаді за расовою ознакою. У жовтні 1991 року її допитали слідчі.

9 грудня 1991 року заявниця подала первинну заяву до Трудового трибуналу, стверджуючи, що вона зазнала дискримінації як чорношкіра жінка з інвалідністю, зокрема, через рішення надати підвищення іншому працівникові замість неї, відмову перевести її на іншу посаду та відмову призначити її на вищу посаду, не враховуючи належним чином її професійну кваліфікацію. У своїй заяві вона посилалася на події, що мали місце до початку її роботи в 1989 році.

23 січня 1992 року один зі слідчих Ради повідомив заявницю про те, що її скарги були визнані необґрунтованими.

Трибунал з трудових спорів провів слухання 9 червня 1992 року, на якому сторони погодилися, що відповідно до статті 68 (1) Закону про расові відносини 1976 року, заявник не міг посилатися на події, що мали місце до вересня 1990 року. Було вирішено, що для вирішення справи по суті необхідні детальні докази, і справу було відкладено для наступного слухання.

24 червня 1992 року Рада звернулася до заявника з проханням надати додаткові та більш точні відомості щодо первинної заяви. Заявник надав відповідь 24 листопада 1992 року.

Хоча за звичайного перебігу подій слухання по суті справи було б призначено на першу половину 1993 року, Рада звернулася до Трибуналу з трудових спорів з проханням відкласти слухання по суті справи на тій підставі, що було б краще дочекатися результатів внутрішньої апеляції заявника. Розгляд справи було відкладено, заявник не заперечував проти такого відкладення.

Після ухвалення рішення за внутрішньою апеляцією Трибунал відновив розгляд справи заявника, призначивши слухання справи по суті на 11 – 13 травня 1994 року.

20 грудня 1994 року Трибунал виніс своє рішення, у якому встановив, що з боку роботодавця мала місце дискримінація щодо низки процедурних аспектів.

Розгляд справи було відкладено для того, щоб сторони досягли згоди щодо відшкодування збитків, які підлягають відшкодуванню. Рада вже зустрічалася з представниками профспілки заявниці 6 грудня 1994 року. Кульмінацією переговорів стала зустріч 24 березня 1995 року, на якій юридичні представники Ради погодили із заявником суму відшкодування, що підлягала затвердженню обраними членами Ради. 3 квітня 1995 року Рада повідомила заявника, що її члени відхилили рекомендації своїх посадових осіб і що врегулювання спору на обговорюваних умовах є неможливим. Наступного дня заявник повністю припинив переговори.

Трибунал запропонував включити справу до списку в червні 1995 року, але оскільки ця дата не була зручною для Ради, а заявник був відсутній у червні 1995 року, дату було призначено на 11 вересня 1995 року. Після слухання щодо засобів правового захисту, яке відбулося в цей день, Трибунал присудив заявнику компенсацію в розмірі 24 952,51 фунтів стерлінгів (GBP), рішення про що було винесено 9 жовтня 1995 року.

Рада подала апеляцію до Апеляційного трибуналу з трудових спорів (далі – АТС). Апеляційна скарга була подана 27 січня 1995 року, оскільки її необхідно було подати протягом 42 днів після винесення рішення по суті. Після слухання Апеляційний трибунал виніс рішення про скасування попереднього рішення, де мова йшла про наявність дискримінації.

Обґрунтування ЄСПЛ. Суд зазначає, що заявник зробив численні твердження щодо дискримінації на роботі, які, безсумнівно, порушували складні фактичні питання. Однак можна зазначити, що в апеляційних інстанціях, які не повинні були повторно заслуховувати докази або переоцінювати факти, порушені питання не становили особливої юридичної складності.

Щодо поведінки заявниці Суд нагадує, що заявниця подала свої вимоги під час розгляду внутрішніх процедур оскарження і що вона не заперечувала проти того, щоб Трудовий трибунал (ТТ) відклав розгляд справи до їх завершення. Заявниця також не заперечувала проти відкладення розгляду справи після винесення рішення по суті для того, щоб сторони могли спробувати досягти мирової угоди щодо розміру компенсації.

З огляду на всі обставини справи, зокрема, на загальну тривалість провадження, Суд вважає, що тривалість оскаржуваного провадження не відповідала вимозі розумного строку. Відповідно мало місце порушення пункту 1 статті 6 Конвенції.

Детальніше з текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:
https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22tabview%22:[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-60886%22]}.

РІШЕННЯ ЄСПЛ У СПРАВІ «HOPPEN AND TRADE UNION OF AB AMBER GRID EMPLOYEES V. LITHUANIA (№976/20) ВІД 17.01.2023

Дискримінація за ознакою приналежності до профспілки потребує належного доведення.

Справа стосувалася скарги заявників, відповідно до якої перший заявник був звільнений з роботи в компанії «AB Amber Grid» у зв'язку з участю в діяльності другого заявника – профспілки працівників цієї компанії. Обидва заявники скаржилися, що звільнення першого заявника порушило їхнє право на свободу об'єднання, мало дискримінаційний характер і що їхні скарги не були належно розглянуті на національному рівні.

У 1993 році перший заявник почав працювати інженером-електриком у Каунаському національному газовому підприємстві. У 1998 році підприємство було реорганізовано в новий концерн під назвою AB Lietuvos dujos (Литовський газ), і перший заявник підписав новий трудовий договір, до якого пізніше вносилися зміни. У 2013 році компанію було знову реорганізовано та створено AB Amber Grid (далі – Компанія) як відокремлену для продовження діяльності. У серпні 2013 року перший заявник був призначений начальником відділу, який відповідав за захист газопроводів від корозії.

У невизначену дату AB Amber Grid та його працівники уклали колективний договір, термін дії якого закінчився 1 січня 2018 року. У жовтні 2016 року загальні збори працівників підприємства створили трудову раду – орган колективного представництва працівників у відносинах з роботодавцем. У листопаді 2016 року першого заявника було обрано одним із п'ятнадцяти членів трудової ради та одним із чотирьох представників працівників для участі в колективних переговорах з метою укладення нового колективного договору. Процес колективних переговорів розпочався пізніше того ж місяця і тривав у 2017 році.

14 вересня 2016 року прийнято новий Трудовий кодекс; він мав набути чинності 1 липня 2017 року. Кодекс передбачав, що право брати участь у колективних переговорах є виключним правом профспілок.

23 червня 2017 року на зборах, у яких взяли участь 113 працівників компанії, було вирішено створити профспілку – другий заявник. Перший заявник був одним із п'ятнадцяти осіб, обраних до правління. Керівництво компанії було повідомлено про створення профспілки-заявника та склад її правління.

У липні та серпні 2017 року компанія та профспілка-заявник делегували по чотири особи, щоб ті представляли їх у колективних переговорах. Перший заявник був серед тих, кого було делеговано представляти профспілку-заявника. Перша зустріч представників двох сторін відбулася 21 серпня 2017 року.

За словами заявників, 24 серпня 2017 року представник компанії усно запропонував першому заявнику звільнитися з роботи, не наводячи жодних причин такої пропозиції. Перший заявник попросив, щоб зазначена пропозиція була представлена йому в письмовій формі.

28 серпня 2017 року перший заявник отримав від компанії письмову пропозицію звільнитися з роботи за взаємною згодою сторін із вихідною допомогою у дев'ятикратному розмірі його місячної заробітної плати. Він відхилив пропозицію.

У жовтні 2017 року на засіданні правління профспілки-заявника перший заявник був обраний заступником голови профспілки.

14 листопада 2017 року компанія повідомила першого заявника про те, що відповідно до статті 168 §3 Кодексу законів про працю вона запитуватиме згоду Державної інспекції праці на звільнення його «за ініціативою роботодавця» (darbdavio valia) з вихідною допомогою у шестикратному розмірі його місячної зарплати, як це передбачено статтею 59 Кодексу законів про працю.

Поки тривали колективні переговори, профспілка-заявник попросила компанію продовжити дію деяких положень попереднього колективного договору, і компанія погодилася це зробити. 10 серпня 2018 року компанія та профспілка-заявник підписали новий колективний договір.

Отримавши дозвіл Державної інспекції праці, у червні 2019 року компанія звільнила першого заявника «за ініціативою роботодавця» на підставі статті 59 Трудового кодексу з огляду на підстави, пов'язані з характером заявника, його поведінкою на роботі, стосунками з колегами й іншими аналогічними міркуваннями.

У цей час в адміністративних судах заявники, компанія «AB Amber Grid» і Державна інспекція праці, ініціювали адміністративні провадження. Державна інспекція праці та Верховний адміністративний суд порізно не встановили підстав того, що бажання «AB Amber Grid» звільнити першого заявника було певним чином пов'язане з його діяльністю в профспілці.

Після звільнення перший заявник ініціював відкриття цивільного провадження стосовно його законності та того, чи було таке звільнення обґрунтованим. Під час апеляційного розгляду Окружний суд м. Вільнюс дійшов висновку, що «AB Amber Grid» не була зобов'язана отримувати згоду профспілки-заявника для його звільнення, та погодився з висновками адміністративних судів про те, що звільнення не було пов'язане з його діяльністю в профспілці, і зрештою залишив без змін рішення суду першої інстанції у справі проти першого заявника. Суд указав, що кілька свідків дали показання, відповідно до яких його характер і манера спілкування створили атмосферу напруги на роботі та призвели до перешкоджання діяльності компанії.

Верховний суд не прийняв до розгляду скаргу першого заявника, мотивувавши таке рішення тим, що скарга не порушує питання наявності важливої правової проблеми.

У жовтні 2019 року заявники подали конституційну скаргу, в якій стверджували, зокрема, що стаття 59 Трудового кодексу, якою передбачено, що трудові договори можуть бути розірвані за волею роботодавця з огляду на причини, не закріплені в Кодексі, та за умови попереднього повідомлення в триденний строк, de facto дозволила роботодавцю звільнити працівника, який є членом профспілки, на підставі будь-яких суб'єктивних підстав. Конституційний суд не прийняв таку заяву до розгляду.

Правове обґрунтування ЄСПЛ. Стосовно згоди профспілки на звільнення її члена. Договірні держави мали широку свободу розсуду щодо того, як можна забезпечити свободу профспілок і захист професійних інтересів членів профспілок. ЄСПЛ вказав на широке розмаїття моделей у різних державах, що спрямовані на захист працівників від звільнення на підставі їхньої профспілкової діяльності. Тому статтю 11 Конвенції не можна тлумачити як таку, що вимагає від Договірних держав передбачити в їхньому національному праві те, що член або керівник профспілки не може бути звільнений без згоди цієї профспілки. У відповідних конвенціях Міжнародної організації праці така вимога не передбачена. Відсутність у національному праві будь-якої такої вимоги не суперечила сама собою правам заявників, передбаченим Конвенцією.

Стосовно обґрунтованості звільнення. Суди встановили, що компанія надала конкретні приклади ситуацій, у яких перший заявник не зміг належним чином виконати певні завдання, що було підтверджено показаннями, наданими його керівниками, та листуванням електронною поштою.

Національні суди здійснили належну оцінку мотивів, наведених компанією, а їхні рішення не були довільними чи явно необґрунтованими.

Тим паче заявникам було надано процесуальні гарантії. Справді, не було жодних ознак того, що національні суди не взяли до уваги будь-які важливі докази або що заявникам не було надано належної можливості представити свої аргументи. Відповідно ЄСПЛ не мав підстав сумніватися в тому, що в цивільному провадженні були достатні гарантії проти будь-якого можливого необґрунтованого звільнення першого заявника на підставі його профспілкової діяльності.

Загалом ЄСПЛ не мав підстав вважати, що національне право було недосконалим для захисту заявників від стверджуваної дискримінації за ознакою профспілкової діяльності (працівник) або від стверджуваного порушення права на свободу об'єднання (профспілка). Щодо ефективності національних проваджень, хоча розгляд Державною інспекцією праці не відповідав певним вимогам Конвенції, суди згодом усунули ці недоліки і заявникам як в адміністративних, так і в цивільних провадженнях, було надано реальний та ефективний захист проти стверджуваних порушень їхніх прав.

У результаті ЄСПЛ зазначив про відсутність порушення статті 14 Конвенції (заборона дискримінації) у поєднанні зі статтею 11 Конвенції (свобода зібрань та об'єднання) щодо першого заявника та відсутність порушення статті 11 Конвенції (свобода зібрань та об'єднання) щодо другого заявника.

Детальніше з рішенням можна ознайомитися за посиланням:

https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22tabview%22:[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-222320%22]}.

РІШЕННЯ ЄСПЛ У СПРАВІ «MORARU AND MARIN ПРОТИ РУМУНІЯ» ВІД 20.12.2022

Дискримінація за віком для державних службовців. Ненадання заявникам можливості продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку та до досягнення ними пенсійного віку, встановленого для чоловіків, становило дискримінацію.

Заява стосується заборони для державних службовців-жінок, які досягли пенсійного віку, встановленого для жінок, продовжувати працювати.

Перша заявниця була державним службовцем, яка працював радником у Галацькому відділенні Національного агентства з питань фінансового адміністрування (Agenția Națională de Administrare Fiscală – ANAF).

7 грудня 2016 року, коли вона наближалася до пенсійного віку, встановленого на той час для жінок (у її випадку 60 років і шість місяців), вона подала заяву своєму роботодавцю, висловлюючи своє бажання продовжувати працювати до досягнення нею встановленого для чоловіків пенсійного віку (65 років).

Рішенням від 3 лютого 2017 року ANAF припинив трудові відносини заявниці з 1 березня 2017 року на тій підставі, що вона досягла встановленого законом пенсійного віку.

14 лютого 2017 року заявниця попросила ANAF скасувати рішення від 3 лютого 2017 року, але 10 березня 2017 року роботодавець відхилив її прохання.

31 березня 2017 року заявниця подала позов до суду округу Вранча, вимагаючи скасування рішення від 3 лютого 2017 року. На її думку, встановлення різного віку виходу на пенсію для чоловіків і жінок є забороненою дискримінацією. Вона порівняла свою ситуацію з тією, яку розглядав Суд Європейського Союзу (CJEU) у справах Kleist і Marshall.

27 вересня 2017 року окружний суд Вранча виніс рішення на користь заявника. Суд зауважив, що згідно зі статтею 53 Пенсійного закону та положеннями Директиви 2006/54/ЄС державний службовець мав право, а не зобов'язаний вийти на пенсію.

В апеляції Галацький апеляційний суд відхилив початкову заяву як необґрунтовану. Суд вважав, що згідно з вимогами Закону про державну службу разом із вимогами Закону про пенсійне забезпечення (див. пункти 24 і 28 нижче) трудовий договір державного службовця припинявся автоматично, коли він або вона досягали пенсійного віку.

Друга заявниця – державний службовець працювала на службі в Міністерстві бізнесу, торгівлі та підприємництва.

6 листопада 2018 року, за два місяці до того, як вона досягла пенсійного віку, встановленого для жінок на той час (у її випадку 61 рік), вона подала запит до Міністерства, висловлюючи своє бажання продовжувати працювати.

Рішенням від 15 січня 2019 року Міністерство розпорядилося припинити трудові відносини заявниці з 12 січня 2019 року на тій підставі, що вона відповідала вимогам, встановленим законом: вона досягла стандартного пенсійного віку.

29 січня 2019 року заявниця звернувся до Міністерства з проханням скасувати своє рішення, але не отримала відповіді.

28 березня 2019 року вона подала позов до окружного суду Бухареста, вимагаючи скасування наказу Міністерства від 15 січня 2019 року. Вона стверджувала, що автоматичне розірвання її трудового контракту в іншому віці, ніж у колеги-чоловіка, є дискримінацією.

20 червня 2019 року окружний суд Бухареста задовольнив позов і скасував рішення Міністерства про звільнення заявниці.

Міністерство оскаржило, і в остаточному рішенні від 16 січня 2020 року Апеляційний суд Бухареста задовольнив апеляцію та відхилив позов заявниці. Було встановлено, що заявниця не могла продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку, оскільки роботодавець не задовольнив її запит.

Обґрунтування Суду. Просування гендерної рівності сьогодні є головною метою держав-членів Ради Європи.

Суд неодноразово зазначав, що для виправдання розбіжностей, заснованих виключно на статевій приналежності, потрібні «дуже вагомі причини», «особливо серйозні причини» або, як іноді кажуть, «особливо вагомі та переконливі причини». Зокрема, посилання на традиції, загальні припущення чи переважаючі соціальні погляди в конкретній країні є недостатнім виправданням відмінності у ставленні за ознакою статі. Наприклад, держави не можуть нав'язувати традиції, які випливають з ідеї, що чоловік відіграє домінуючу роль, а жінка — другорядну роль у сім'ї (див. «Білер проти Швейцарії» [ВП], №78630/12, §95, 11 жовтня 2022 р.).

Суд уже встановив, що різниця у віці виходу на пенсію між чоловіками та жінками є різницею у дискримінацією за ознакою статі (див. згадане вище рішення у справі «Стек та інші», п. 60). Те саме стосується заходу, який оскаржується в цій справі, а саме автоматичного припинення роботи заявниці, коли вона досягла пенсійного віку для жінок.

Суд зауважує, що ця справа стосується автоматичного припинення роботи заявників після досягнення ними пенсійного віку, нижчого, ніж пенсійний вік для чоловіків, а не їх права вийти на пенсію раніше, ніж чоловіки. Останній є частиною поступового коригування пенсійної схеми, який можна розглядати як захід, призначений для виправлення «фактичної нерівності». Ці ж міркування не стосуються обов'язку заявників виходити на пенсію після досягнення пенсійного віку, встановленого для жінок.

Насправді, запровадивши та дотримуючись загального правила про обов'язкове звільнення жінок із найнижчого віку, ніж вік, встановлений для чоловіків, з можливістю лише кількох винятків, запроваджених Законом №156/2018, законодавча влада підтримує стереотипне уявлення про гендерні ролі та розглядає жінок як однорідну групу, позбавлену волі, чиї особисті ситуації чи бажання щодо професійного життя та розвитку кар'єри, а також їхні вирівнювання з чоловіками повністю ігноруються.

Таким чином, Суд дійшов висновку, що ненадання заявникам можливості продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку та до досягнення ними пенсійного віку, встановленого для чоловіків, становило дискримінацію.

Відповідно мало місце порушення статті 1 Протоколу №12 до Конвенції.

Детальніше з рішенням можна ознайомитися за посиланням:

https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22languageisocode%22:[%22ENG%22],%22appno%22:[%2253282/18%22,%2231428/20%22],%22documentcollectionid2%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-221835%22]}.

РІШЕННЯ ЄСПЛ У СПРАВІ «EMEL BOYRAZ V. TURKEY» ВІД 02.12.2014

Звільнення з посади лише за ознакою статі, негативно впливає на ідентичність, самосприйняття та самоповагу особи і, як наслідок, на її приватне життя.

Обставини справи. У 1999 році заявниця, громадянка Туреччини, успішно склала іспит на посаду державного службовця – співробітника служби безпеки у філії державної електроенергетичної компанії. Роботодавець спочатку відмовився призначити її на посаду, оскільки вона не відповідала вимогам "бути чоловіком" і "пройти військову службу", але це рішення було скасовано окружним адміністративним судом, і заявниця приступила до роботи у 2001 році. У 2003 році Вищий адміністративний суд скасував рішення суду нижчої інстанції, і в 2004 році заявницю було звільнено.

Обґрунтування Суду. Суд вважає, однак, що питання, яке підлягає розгляду у цій справі, не полягає в тому, чи мав заявник право бути прийнятим на державну службу. Заявниця не скаржилася на відмову національних органів призначити її державним службовцем як таку. Вона, наприклад, не скаржилася на те, що їй не вдалося стати державним службовцем на тій підставі, що вона не володіла необхідною кваліфікацією, яка вимагається від будь-кого, хто претендує на таку посаду. Її скарги за цим пунктом стосувалися різниці у поводженні, якої вона зазнала за ознакою статі. Крім того, заявниця успішно склала іспит для того, щоб стати державним службовцем, і була повідомлена про те, що вона обійме посаду офіцера безпеки в батманській філії TEDAŞ Державним департаментом персоналу при офісі Прем'єр-міністра, до того, як батманська філія TEDAŞ відмовилася прийняти її на роботу.

Крім того, після рішення Адміністративного суду Анкари від 27 лютого 2001 року вона отримала посаду співробітника служби безпеки на контрактній основі 11 липня 2001 року і працювала у філіях TEDAŞ в Бетмані та Елазигу до 17 березня 2004 року. За цих обставин, на думку Суду, заявника слід розглядати як посадову особу, яка була призначена на державну службу і згодом звільнена.

Суд послідовно дотримується позиції, що особа, яка була призначена на посаду державного службовця, може скаржитися на звільнення, якщо це звільнення порушує одне з її прав, передбачених Конвенцією, у тому числі статтею 8. Державні службовці не випадають зі сфери дії Конвенції.

Повертаючись до обставин цієї справи, Суд повторює, що адміністративні органи звільнили заявницю з посади у 2004 році на підставі її статі.

На думку Суду, поняття "приватне життя" поширюється на аспекти, пов'язані з особистою ідентичністю, а стать людини є невід'ємною частиною її ідентичності. Таким чином, такий радикальний захід, як звільнення з посади лише за ознакою статі, негативно впливає на ідентичність, самосприйняття та самоповагу особи і, як наслідок, на її приватне життя. Тому Суд вважає, що звільнення заявниці лише на підставі її статі становило втручання у її право на повагу до приватного життя (див., mutatis mutandis, рішення у справі "Сміт і Грейді проти Сполученого Королівства" (Smith and Grady v. the United Kingdom), №№33985/96 та 33986/96, § 71, ECHR 1999-VI).

Крім того, звільнення заявниці мало вплив на її "найближче оточення", оскільки втрата роботи вплинула на її матеріальний добробут. Заявниця також зазнала страждань і занепокоєння через втрату роботи. Разом з тим звільнення заявниці вплинуло на широкий спектр її відносин з іншими людьми, у тому числі на стосунки професійного характеру та її здатність займатися професією, яка відповідала її кваліфікації. Таким чином, Суд вважає, що стаття 8 застосовна до скарги заявника.

Нарешті заявниця стверджувала, що вона втратила можливість обійняти інші посади в державному секторі та скласти аналогічний іспит внаслідок адміністративних та судових рішень. На думку Суду, навіть якщо припустити, що заявниця змогла влаштуватися на іншу роботу в державному секторі, як стверджував Уряд, цього було б недостатньо, щоби стерти стверджуваний негативний вплив її звільнення за ознакою статі та судового розгляду надалі на її приватне життя.

З огляду на вищевикладене Суд вважає, що стаття 14 Конвенції застосовна до обставин цієї справи у поєднанні зі статтею 8, і відхиляє заперечення Уряду.

Детальніше з текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:

https://hudoc.echr.coe.int/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-148271%22]}.

РІШЕННЯ ЄСПЛ У СПРАВІ «СТЕК ТА ІНШІ ПРОТИ СПОЛУЧЕНОГО КОРОЛІВСТВА» (ЗАЯВИ №№65731/01 ТА 65900/01)

Різниця в державному пенсійному віці між чоловіками та жінками у Сполученому Королівстві спочатку мала на меті виправити несприятливе економічне становище жінок.

Обставини справи. 18 січня 1989 року пані Стек травмувала спину на роботі і не змогла продовжувати працювати. З 24 січня 1990 року їй було призначено допомогу по зниженому заробітку (ПЗЗ – див. пункт 26 нижче). 13 березня 1993 року вона досягла 60-річного віку, і з 31 березня 1996 року їй було призначено пенсію за віком (ПЗЗ – див. пункт 30 нижче).

Заявниця оскаржила це рішення на підставі дискримінації за ознакою статі до Апеляційного трибуналу з питань соціального забезпечення м. Трент (SSAT), який задовольнив її апеляцію 4 жовтня 1996 року, а суддя, який виніс рішення, згодом подав апеляцію до Уповноваженого з питань соціального забезпечення (далі – Уповноважений).

Комісар об'єднав справу пані Стек зі справами трьох інших присутніх заявників, а також зі справою пані Хеппл. Заслухавши аргументи 11 та 12 грудня 1997 року, Комісар вирішив 8 травня 1998 року передати справу на розгляд Європейського Суду (ЄСПЛ) з такими питаннями:

"1) Чи дозволяє стаття 7 Директиви Ради 79/7/ЄЕС державі-члену встановлювати нерівні вікові умови, пов'язані з різним пенсійним віком для чоловіків і жінок у рамках її встановленої законом схеми пенсійного забезпечення за віком, щодо права на допомогу, яка має ознаки допомоги зі зниженим заробітком у рамках встановленої законом схеми страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, з метою отримання різних щотижневих грошових виплат у рамках цієї схеми чоловіками і жінками за інших подібних обставин, зокрема, якщо ця нерівність:

(a) не є необхідною з будь-якої фінансової причини, пов'язаної з обома програмами; та

(b) ніколи не застосовувалася раніше, але вперше застосовується через багато років після запровадження обох схем, а також після 23 грудня 1984 року, останньої дати, коли Директива набула повної чинності відповідно до статті 8?».

Позиція ЄСПЛ. Суд вважає, що різниця в державному пенсійному віці між чоловіками та жінками у Сполученому Королівстві спочатку мала на меті виправити несприятливе економічне становище жінок. Вона продовжувала бути розумно та об'єктивно виправданою на цій підставі до того часу, поки соціальні та економічні зміни не усунули потребу в особливому ставленні до жінок. Рішення держави-відповідача щодо точних термінів і засобів виправлення нерівності не були настільки явно необґрунтованими, щоб виходити за межі широкої свободи розсуду, дозволеної їй у цій сфері (див. пункт 52 вище). Аналогічно рішення прив'язати право на отримання REA до пенсійної системи було обґрунтованим і об'єктивно виправданим, зважаючи на те, що ця допомога призначена для компенсації зниженої працездатності протягом трудового життя людини. Таким чином, у цій справі не було порушення статті 14 Конвенції у поєднанні зі статтею 1 Протоколу №1.

Детальніше з текстом рішення можна ознайомитися за посиланням:

https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22tabview%22:[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-73198%22]}.

Ми дуже цінуємо ваш час, тому хочемо поінформувати про телеграм канал НААУ, на якому лише актуальні новини та заплановані заходи – https://t.me/InfoUNBA

Також у вас є можливість першими дізнаватися про всі акредитовані навчальні заходи, цікаві статті колег та огляд правових позицій ВС за допомогою телеграм каналу Вищої школи адвокатури НААУ – https://t.me/hsaorgua

КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

2024